

ОБҐРУНТУВАННЯ ФАКТОРІВ МОТИВАЦІЇ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Юрко Н. А., студент

*Науковий керівник: Криворучко О. М., д. е. н., професор
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Мотивація розвитку персоналу на підприємстві не може бути дієвою без застосування сучасних форм матеріального і нематеріального стимулювання персоналу. Тому вивчення, розуміння факторів мотивації праці дає змогу створити ефективний методичний підхід до оцінки рівня мотивації розвитку управлінського персоналу АТП, політику в галузі праці і трудових відносин для продуктивної праці та розвитку працівників.

Для мотивації розвитку персоналу на підприємстві слід намагатися: забезпечити створення в робочому колективі клімату взаємодовіри, поваги і підтримки; дати кожному цікаву роботу, яка спонукає до розвитку його знань і вмінь; установити чіткі цілі і завдання, а також обґрунтовані норми виробітку; оцінити внесок у результати діяльності фірми за регулярним зворотним зв'язком; створити можливості для розвитку співробітників і розкриття їхнього потенціалу; надати всім однакові можливості при прийомі на роботу та просуванні у службовій діяльності, виходячи зі здібностей співробітників, результативності їхньої праці, набутого досвіду; дати співробітникам такі приклади поведінки, які спонукали б їх до єднання, щирості, чесності [1, с. 93-95].

З урахуванням дослідженої літератури та в ході аналізу наукових теорій багатьох вчених, що займалися цими питаннями, серед яких: Є. Ільїн, А. Колот, М. Мескон, О. Криворучко, Ф. Хміль, А. Кібанов, С. Шапіро та інші, необхідно зробити узагальнення та зазначити ті проблеми мотивації розвитку, які існують в усіх установах незалежно від форм власності чи роду занять:

1. На трудову мотивацію впливає ряд факторів, серед яких, як внутрішні так і зовнішні, як наочно це зображено в роботі Н. Масіної [2]. Велике значення має питання про правильну класифікацію факторів, що впливають на ефективність управління персоналом. При складанні класифікації слід враховувати, що фактори діють не ізольовано, а у взаємозв'язку один з одним. Це й породжує одну з найголовніших проблем, а саме співвідношення внутрішньої та зовнішньої мотивації.

2. Теоретичне значення класифікації факторів ефективності управління персоналом полягає в тому, що вона дозволяє більш повно розкрити природу продуктивності праці, визначити співвідношення між факторами, виявити особливості в дії окремих факторів з урахуванням специфіки кожного конкретного напрямку діяльності підприємства.

Існує кілька точок зору з приводу факторів, що впливають на мотивацію персоналу. Так, Уткін Е.А., Кочеткова А.І. виділяють підтримуючі і мотивуючі фактори.

Підтримуючі фактори: гроші; умови; інструменти для роботи; безпека; надійність. Мотивуючі чинники: визнання; зростання; досягнення; відповідальність і повноваження.

Якщо обидві групи факторів відсутні - робота стає нестерпною.

Якщо присутні тільки підтримуючі фактори - незадоволеність від роботи мінімальна.

Якщо присутні тільки мотивуючі чинники - співробітник любить роботу, але не може собі її дозволити.

Якщо обидві групи факторів присутні - робота приносить максимальну задоволеність.

Даний підхід до виділення факторів, що впливають на мотивацію, досить близький з теорією двох факторів Ф. Герцберга.

Крім цього, Уткін Е.А., Кочеткова А.І. виділяють демотивуючі фактори: крик і грубість начальства, хаос, відсутність розуміння відповідальності і повноважень. Автори зауважують, що будь-яка дія по відношенню до співробітників може бути як мотивуючим, так і демотивуючим фактором. Важливо оцінити дану дію по відношенню до конкретних людей. Ряд демотивуючих факторів є наслідком особистості керівника або нерозуміння їм, що насправді мотивує підлеглих [3].

Дуже велика увага в питанні факторів, що впливають на мотивацію розвитку співробітників приділяється задоволеності працею і говориться про те, що вона впливає на мотивацію розвитку персоналу, хоча цей аспект є не до кінця вивчений. Тому питання про вплив задоволеності працею на мотивацію розвитку персоналу залишається невирішеним, але так чи інакше даний фактор має місце в питанні мотивації співробітників і вимагає розгляду.

В ході аналізу та формалізації вище наведеного матеріалу було визначено та згруповано основні фактори, що впливають на мотивацію розвитку управлінського персоналу (таблиця 1).

Таблиця 1 – Фактори, що впливають на мотивацію розвитку управлінського персоналу АТП

Фактори		Опис та коментарі фактору	
Зовнішні фактори	Утримуючі фактори	Заробітна плата	Гарантований «прожитковий мінімум» - «амортизація робочої сили», адекватність затracеним зусиллям, відповідність ринку
		Премії та бонуси	Можливість впливати на розмір премії, «прив'язка» премій до результатів праці (власних і компанії в цілому)
		Оцінка оточуючих	Оцінка старань, досягнутих результатів; часто переноситься на оцінку особистості в цілому; потреба у схваленні, позитивних оцінках
		Умови праці	Належне дотримання всіх умов праці, комфорт на робочому місці, відповідно нормі встановлені законодавством температура, шум, вологість повітря та інші характеристики
Внутрішні фактори	Фактори розвитку	Навчання	Нові знання, інформація (в т.ч. – загального та спеціального характеру)
		Практика	Освоєння новітніх навичок, методів роботи (в т.ч. – зі спеціалістами, в командах та тимчасових колективах)
		Кар'єра	Безпосередньо (та формально) освоєння нової посади, послужний список, рекомендації
		Самореалізація та персональне зростання	Можливість реалізації власних можливостей, талантів, навичок; отримання певного «полігону» для саморозвитку та самореалізації
		Складність праці	Можливість реалізації особистих якостей через вирішення поставлених завдань, що принесуть максимально позитивні результати підприємству
		Просування по службі	Можливість постійного зростання на основі максимальної об'єктивності, відкритості і прозорості процесів відбору, прийому та просування
		Підвищення кваліфікації	Повинен здійснюватися з урахуванням перспектив розвитку та потреб у службовій кар'єрі управління
Внутрішні фактори	Мотивуючі фактори	Організація управління	Організаційна структура, система управління, рівень менеджменту, стиль керівництва, організаційна культура, організація внутрішньо фірмових комунікацій
		Результативність	Отримання реальних результатів, усвідомлення власного внеску
		Повноваження	Достатність повноважень для реалізації поставлених задач, повноваження як можливість застосування на практиці знань та навичок, відображення самостійності
		Контакти	Робочі контакти, «зв'язки», сформовані в ході роботи, «записник менеджера» - як серйозне джерело інформації, ресурсів, кадрів і т.д.
		Соціальний пакет	Розглядається частіше всього як індикатор стабільності компанії і підтвердження важливості співробітника для компанії; важлива відповідність ринку
		Статус і визнання	Підтвердження високого статусу співробітника в прийнятій ієрархії
		Задоволення працею	Якщо працівник задоволений та зацікавлений роботою, то він приносить більше результати для компанії

Запропонована класифікація факторів мотивації розвитку персоналу побудована на основі виокремлення основних характеристик, що задовольняють умови як мотивації, так і розвитку персоналу.

Література.

1. Варданин И. Новые тенденции к мотивации персонала // Управление персоналом. 2005. № 9. С. 93–95.
2. Масіна Н. Мотивація персоналу на підприємстві: сучасний стан./ інтернет конференція / МДАУ. URL: <http://forum.mnau.edu.ua/index.php>
3. Уткин Э.А., Кочеткова А.И. Управление персоналом в малом и среднем бизнесе. М.: АКАЛИС, 1996. 206 с.

КЛАСИФІКАЦІЯ КОНФЛІКТІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Циганков М. Л., магістрант

Науковий керівник: Кубанов Р. А., к. пед. н., доцент

Відокремлений структурний підрозділ «Інститут інноваційної освіти Київського національного університету будівництва і архітектури»

Беззаперечним фактом є те, що основою будь-якої організації є люди (колектив), і без них функціонування організації неможливо. На сучасних підприємствах люди стикаються з безліччю проблем, необхідністю задоволення потреб, рішення та задоволення яких найчастіше приводить до виникнення конфліктних ситуацій різної форми і тяжкості. Проблема ідентифікації і вирішення конфліктів на сучасних підприємствах України є дуже актуальною, оскільки вони мають місце практично на кожному з них.

На нашу думку, необхідність класифікації конфліктів диктується дослідними інтересами, спрямованими на аналіз їх сутності, а також практичними потребами ефективного регулювання протиріч. Класифікація основних видів конфліктів – теоретична, абсолютно абстрактна процедура.

Дослідженню проблем сутності, генезису та врегулюванню організаційних конфліктів присвячені праці як зарубіжних (Ч. Барнард, Р. Дарендорф, К. Вейк, Дж. Гелбрейт, А. Гоулднер, М. Крозьє, П. Лоуренс, У. Мастенбрук, Г. Саймон, Ф. Селзник,